

I 職業紹介事業

仮事務所では、センターへの登録・日雇雇用保険の手続きを適切に行なう事業所からの求人申込みにもとづき、受理した全ての求人を「大型モニター」や窓口を通じて労働条件を明示し、就労のマッチングを図った。

「利用者カード」発行について、相談に来所する方から日々旧施設の寄場を利用し就労してきた方へ対象を広げ、求職者の職歴や資格・希望職種などの把握を行ない、継続的・包括的に相談を進めながら、より一層の適格者紹介に努めた。

仮事務所東側に設けられた駐車スペースでは、空き情報の提供を含め、求人者へ公平な求人場所の提供を行ない、職業紹介の円滑化を図った。

また、あいりん地域においては、建設業を主体とする日雇就労だけでなく、警備業・清掃業・運輸業・倉庫業に関わる就労や、1日2～3時間程度の短時間就労、毎週1～3日程度の就労など、求職者のニーズとその働き方も多様化しているため、多様な職種の求人開拓に努めた。

さらに、複合的な生活課題を抱えている就労困難者への支援も必要となっており、日雇就労から段階的に就労自立を目指すアプローチ就労への斡旋も進めた。

「魅力ある職場づくり」のため、雇用管理改善を通じて「(就労版)再チャレンジ可能なまちづくり」の取り組みと併せて一層の適格者紹介を促進した結果、今年度の就職率は、79.1%となり年度目標を達成した。

1 職業紹介

令和元年度は、前年の大阪北部地震や西日本豪雨の復興工事が急がれたこともあり、建設労働者の人手不足感が一層増加した。この解消に向けた政府の取り組みとして、改正入管法の施行により、外国人労働者の受け入れ拡大が図られたが、その根本的な解消には至っていない。

その一方で、消費増税による影響に加え、年明けより深刻化した新型コロナウイルス感染症の影響により、地域の求人状況も前年度比減少に転じており、今後の懸念材料となっている。

上記感染症に対する求職者への情報提供として、主に契約窓口求人希望者に対し、事業所によるウイルス感染予防対策の状況を聞き取り、その情報提供を行なうことや建設労働者の需給調整機能の一端を担うセンターとして、一連の状況にも留意しながら、日雇労働者の雇用環境の向上に向け、以下の取り組みを進めた。

(1) 相対紹介による現金求人（現金払いの日々雇用）

① 早朝窓口紹介による現金求人

令和元年度は、仮事務所において早朝5時から業務を開始し、大型モニターなどでの労働条件明示とともに、「就労支援システム」を通じてセンターの介在を強化し、「紹介票」の発行につなげ、適格者紹介の充実を図った。

令和元年度から新たに組み込んだ早朝窓口現金求人は、粘り強く求人者に求人依頼を行った結果、延べ11,819人分の求人を受理することができた。

② 労働条件の明示支援

駐車スペース等において求人募集を行なう事業所、いわゆる相対方式求人に対しても、面接時に労働条件明示の徹底を促進させるため、事業所には求人票(控)と希望すれば求人票(控)A3版を交付した。また、求人票(控)の縮小版が求職者の手元に行き渡るように、その支援も併せて行なった。

[第1表—1～8、図表①～⑤]

(2) 窓口での紹介による契約求人(30日以内の雇用)

令和元年度は、早朝6時30分から8時15分までと10時20分から16時まで、契約求人を「大型モニター」及び窓口に掲示し、求職者の就労機会の拡大を図った。

プラカードを介した「相対紹介」からセンター窓口を介して紹介票の交付へと繋げるため、事業所の協力を得ながら、事務所内での求人担当者との面接場所を設けるなどの工夫を行ない、適格者紹介の一層の充実を図った。

令和元年度は以前の「相対紹介」から窓口求人への移行を推進した結果、窓口求人が前年比2倍強増加した。 [第2表-1、第2表-1-②、図表⑤・⑥]

(3) 窓口での紹介による現金求人(現金払いの日々雇用)

求職者からの現金求人への要望が強いことから、事業所訪問・求人開拓を通じて、新たな求人の拡大を図った。また紹介者の就労実績を把握し、「就労支援システム」を通じて、事業所のニーズに応じた適格者紹介を行なった。

窓口紹介による現金求人は景気動向の影響を受けやすく、年明けより深刻化した新型コロナウイルス感染症の影響があり、主に2月と3月の求人が激減したことにより計画数の達成には至らなかった。 [第2表-2]

(4) 一般求人・紹介(30日を超える長期の雇用)

建設業を主体とする日雇就労だけでなく、警備業・清掃業・運輸業・倉庫業に関わる就労や、1日2～3時間程度の短時間就労、毎週1～3日程度の就労など、地域の求職者のニーズとその働き方も多様化している。

それらのニーズに応えることができるよう、職業選択の幅を広げる求人開拓を行なった。また、求職者に対し職歴や資格など聴取し、求職相談を通し、安定就労先へのマッチングを図った。 [第3表]

(5) 高年齢者職業紹介

55歳以上の労働者のニーズにマッチングできる求人開拓に努め、高年齢労働者一人一人に寄り添った求職相談、就労支援を行なった。

また、高齢者特別清掃事業(特掃)は、就労機会が減少し、生活に困窮している55歳以上の地域日雇労働者からの申込みを受け、登録制の輪番紹介を行なった。平成30年度から始めた毎月の新規登録受付は令和元度も継続して行なった。

① 高年齢者窓口紹介

地域高年齢労働者が求めている求人は、日々雇用にとどまらないため、令和元年度も引き続き窓口を利用する高齢労働者が多い現状を事業所に伝え理解を求めるなど、ニーズに沿った求人開拓を行ない、高年齢労働者自身の体力や経済状況など、それぞれの能力や状況にあった紹介を行なった。しかしながら、平成30年度に民営化で廃止になった東大阪市のごみ収集求人に代わる求人の開拓を試みるも計画に到達することができなかった。

また、日々旧施設の寄場を利用し就労してきた高年齢労働者に対して新たに「利用者カード」を発行することで、現役で稼働可能な高年齢労働者への関与を強め、よりの確な紹介を推進した。 [第5表、図表⑦]

② 「高齢者特別清掃事業(特掃)」等の輪番紹介

就労機会の確保が難しくなる高年齢日雇労働者を対象とした特掃の登録者に、毎日、就労場所(仮センター駐車場作業員・旧センター周辺清掃・地域外清掃・道路清掃・市有地)別

に輪番紹介を行なっている。

令和元年度は一人当たり月平均8回の紹介を行なった。

〔第6表-1、第7表、図表⑦・⑧〕

また、別途、特掃登録者を対象に実施されていた「あいりん労働福祉センター就労斡旋機能向上事業（センターガードマン）」は、あいりん労働福祉センターの閉鎖に伴い廃止され、仮センター駐車場作業員や旧センター周辺清掃として「高齢者特別清掃事業」に吸収された。これらについては早朝時間帯の就労のため、前日紹介として毎日の輪番紹介を行なった。

〔第6表-2、図表⑦・⑧〕

（6）「求職者」の開拓、「求人情報」等の提供

あいりん地域で求職活動を行なっている労働者に対して、地域の支援団体などと連携を図り情報収集を行なった。さらに、センターで作成した窓口求人一覧表の掲示を支援団体に依頼するなど、より広範囲に情報を提供し、求職者開拓を強化するため、地域の各支援団体や生活困窮者自立支援法にもとづく事業実施窓口「どん！と西成」とも連携を深め、求職相談と適格者紹介の拡大を図った。

2 求職相談

（1）一般求職相談

令和元年度は、積み上げてきた「利用者カード」と新しい「就労支援システム」の活用に加え、日々旧施設の寄場を利用し就労してきた方及びセンター技能講習資格取得者を利用者として取り込むことで、より広範囲の求職者の求職相談を行なった。高齢者特別清掃事業の新規申込者のうち、「利用者カード」未所持者に対しては「利用者カード」の作成を行なうことで、高齢者特別清掃事業以外の就労についても求職相談を行なった。〔第4表〕

（2）高年齢者求職相談

高年齢労働者は、就労意欲があるものの加齢に伴う身体の不調など、本人の能力に応じた求人が減少する。高齢者特別清掃事業の申込者を含め、本人の状況をしっかり聞き取り、相談者のニーズにあった多様な分野で就労し活躍ができるよう支援した。

また、新規相談記録について、高齢者特別清掃事業への登録に際しチラシの掲示を地域支援団体に依頼するなど、より広範囲に求職者開拓を強化したが計画の達成には至らなかった。〔第7表〕

3 仮事務所の駐車位置を中心に求人事業所の指導及び就労経路の正常化促進

仮事務所への移転後は、求人事業所に対し公平な駐車スペースの提供や求人受理の適正化を図る等の事業所への指導を強化し、労働者が安心して就労機会を得られるよう円滑に適正な職業紹介を行なった。

仮事務所を利用する事業所に対しては、職業紹介の円滑化に加えて「魅力ある職場づくり」のため労働条件の「底上げ」を図る働きかけを実施した。

また、主に駐車位置周辺で募集活動を行なう事業所に対しては、適正な募集活動を喚起するとともに、地域で日雇求人の募集要件を満たさない事業所へは、求人数の把握や登録指導を行なった。

特に労働条件の違反などが判明した事業所には、適切な労働契約を締結するよう促した。

また、訪問・電話・文書を通じて事業実態を調査し、労働者に確かな事業所情報が提供でき

るよう求人内容の確認を行ない、整理したうえで「就労支援システム」を通し、求人開拓やマッチングに向けての活用を図った。 [第8表-1~6]

(1) 事業所指導

① 事業所懇談会

求人事業所に対し、雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリットの啓発、周知等を行ない、具体的な取り組みを促し労働条件の「底上げ」を図ること、また、各事業所と行政機関との意見交換の場とすることを目的として事業所懇談会を令和元年10月17日(水)に開催した。

今年度は18事業所25名が参加し、国土交通省近畿地方整備局から「適正な下請契約に向けて」を、特定社会保険労務士から「センター雇用管理改善事業の取り組みについて」の講演を行なった。

② 事業所座談会

求人事業所に対し、適正な職業紹介の維持や労働条件の「底上げ」を図る場として、事業所との意見交換や労務管理の専門家等を招き講演会や個別指導を行なうことで「(就労版)再チャレンジ可能なまちづくり」の基盤づくりとするために事業所座談会を今年度は年間8回開催し、延べ50社57名に参加いただいた。

特に今まで希薄であった事業所間での情報交換ができる場、参加事業所に関連する身近な事例で法律をわかりやすく理解できる場として好評であった。

③ 登録事業所への調査

過去1年間(平成30年10月1日~令和元年9月30日)に地域労働者を雇用した登録事業所167社を対象に電話やFAXなどで実態調査を行ない、事業状況や求人動向・宿舍の状況などを聞き取った。

今年度の調査では、昨年度と比較して仕事量が「横ばい」との回答が最も多かったが、これは全般的に仕事量が増えていないのではなく、仕事はあるが昨年度以上に受注することができないという「人手不足の深刻化と長期化」を表した状況であることがわかった。

また、今年度の追加項目として、刑務所等の出所者の受け入れ状況や日雇雇用保険の更新状況、請負単価の変動等についても聞き取りを実施した。 [第8表-7]

④ 労働・社会保険の適用、建設業退職金共済制度への加入状況の把握と促進

求人事業所には、円滑な求人受理をすすめるために日雇雇用保険の更新について確認を徹底し、今年度は137社が更新したことが確認できた。併せて関係機関と連携し、文書送付や事業所訪問を活用して健康保険日雇特例の適用促進を図り、本制度が定着するよう努めた。

また、建設労働者の退職金制度として作られた建退共の加入状況の把握も行なった。

これらを通じて、事業所に対し助言や指導を行ないながら人材確保の支援を実施した。

⑤ 「求人受理」の適正化

求人受理において、求人担当者と事業所との適正な雇用関係の明確化を図るため、求人担当者に「求人担当者カード」の交付を普及促進し、今年度は昨年度より92名多い139名に交付することができた。

(2) 就労正常化の促進

① 就労正常化促進特別指導

毎日早朝5時からの業務開始に伴い、仮事務所での駐車位置及びその周辺において「労働

条件の明示」や「適正な労働契約の締結」などの指導・確認により就労あっせんの正常化を促進する取り組みを行なった。

また、令和元年8月から月に1回もしくは2回「特別指導日」として、駐車位置周辺で募集活動を行なう事業所に対して窓口求人利用の促進や求人動向・賃金額の把握など重点項目を設定し、通常業務では行なえていない指導などを行なった。〔第8表-1〕

② 求人事業所調査

仮事務所での駐車位置において、早朝の時間帯を除いた時間に、適正な求人活動を促すための指導を行なった。さらに、週に2回、「求人事業所調査指導日」を設定し、駐車位置及びその周辺で求人募集をしている事業所に対し、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づく募集方法、窓口求人利用促進や求人時期に応じた指導を行なった。

また、未登録や日雇求人の募集要件を満たさない等が判明した事業所には直ちに登録指導等を行なった。〔第8表-1〕

4 就労機会の確保のための求人開拓事業

労働者ニーズの多様化にともなう様々な業種の求人事業所の確保や近年求人実績がない事業所への求人の掘り起こしなどに努め、とりわけ、技能資格取得者、建設業以外の産業への職種転換希望者、建設業未経験者の受け入れ先の求人開拓を行なった。

総合相談での就労支援や求職者相談に対する、「日雇」から「常用（期間の定めのない雇用）就職」への準備就労である「アプローチ就労」として雇用可能な協力事業所を求めた結果、今年度36社（建設業27社、清掃業5社、介護業2社、警備業・工場内作業各1社）が加わり合計123社（建設業87社、警備業14社、清掃業11社、介護業3社、運輸業・倉庫内作業・工場内作業各2社、水産業・造園業各1社）となった。〔第8表-1～2〕

（1）新規開拓

従来からの就労先の確保に加え、新たに地域に職を求める労働者や総合支援を必要とする労働者の就労機会を確保するため、人材を確保したい事業所側のニーズと就労の機会を増やしたい労働者側のニーズのマッチングが求められている。

そのため、ハローワークの求人情報をはじめ、各種求人情報誌・新聞広告・インターネットでの求人情報など、あらゆる媒体から情報収集を行ない、訪問や求人勧奨パンフレットの送付により各ニーズに沿った新規事業所への求人開拓を行なった。

令和元年度は、一般求人事業所17社、日雇求人事業所3社、合計20社の新規登録を行なった。〔第8表-1〕

（2）雇用勧奨

① 雇用勧奨

近年求人実績のない事業所や、地域から日雇労働者を雇用している事業所に対しセンターに求人申込を促し、訪問や文書などにより地域労働者の雇用勧奨を行なった。

併せて一般求人を受理した事業所や、新規求人開拓で登録を行なった事業所に対しても、継続して雇用勧奨を行なった。〔第8表-2〕

② 高年齢者雇用勧奨

高年齢労働者向けの雇用を確保するため、短時間就労可能な求人や、清掃業・警備業等の高齢者向きの職種の事業所に雇用勧奨を行なった。〔第7表〕

II 労働福祉事業

建設業を中心に技能労働者に対するニーズは高まる傾向にあるが、地域労働者の置かれている雇用環境は依然として厳しい。

そのため、労働者のホームレス化など、生活基盤の脆弱化を防ぐための「個別的・継続的・包括的」支援を実施する必要があり、労災・労働相談、医療・生活身上相談、労働者援護など、就労支援の一層の充実を図った。

令和元年度は、日々寄場を利用し就労されてきた方を仮事務所に誘導し、「利用者カード」発行の対象を広げ、来所時の主訴の対応に留まらず潜在する労働者ニーズの把握を強化した。

複合的な生活課題を抱える就労困難者への支援を行なうため、職業紹介・求人開拓機能と連携し、より効果的な事業展開に努めた。また、関係機関や地域の支援団体との連携により相談者の支援を行なった。

1 賃金等労働条件に関する相談

令和元年度の賃金等労働条件に関する相談は、新規相談が1.7%の増加、継続相談が40.1%の減少となった。

令和元年度は、特に初回相談・相談終結時の対応力の向上に努め、ケース検討を通じて相談能力の向上を図った。

また、法令違反の疑いや相談が多い事業所には、寄場指導・事業所訪問を行なうなど、問題の解決に取り組んだ。

さらに、大阪労働局との連絡調整会議を通じて、関係法令への理解を深め、困難な相談ケースの解決に努めた。

継続相談の減少は、長年にわたって事業所との協力関係の構築に努めてきたことで、連絡調整によるスムーズな解決が可能となっているためである。 [第9表-1]

2 労災相談及び労災休業補償立替貸付事業

労働者が労働災害に遭った場合、その相談に応じるとともに、休業期間中の生活の安定を図るため、休業補償給付の立替貸付を行なった。

また、立替貸付期間中に生活上の問題点を聴き取り、労災治癒後に安定した就労・生活が送れるよう、必要な支援を行なった。

(1) 労災相談

現場の安全対策の不備と労働者の知識・経験不足とがあいまって、重大事故・重症化に結びつく傾向が続いている。そのため「センターだより」等を活用した啓発に取り組み、労災トラブルの予防と受傷者の窓口誘導とに取り組んだ。

労災の立替貸付においては、新規にやり取りする医療機関に通院する受傷者の割合が高い傾向が続いており、事業説明や協力要請が必要で、その手続きに大きな労力を要した。

令和元年度は、特に治癒後の生活について、本人が長期的視点に立って考えることができるような働きかけに努めた。 [第10表]

(2) 事業主証明の請求並びに代理請求に係る連絡調整事務

令和元年度は、昨年度に比して療養費・障害補償などの取り扱い件数を反映し、17.8%の減少となった。 [第10表]

(3) 労災休業補償給付の立替貸付

労災休業期間中の労働者の生活の安定を図り、治療に専念してもらうため、日々貸付 8,734,000円（貸付延日数1,862日分）、一括貸付213,810円、合計8,947,810円の立替貸付を行なった。

立替金の差額精算4,248,350円と合わせて取り扱い合計は488件、13,196,160円であった。

貸付実人数は昨年度に比して3人増の17人で、取扱金額は6.7%の増となった。

〔第10表、第11表〕

(4) 労災立替貸付債権の保全（貸付金の管理、回収）

傷病・通院の確認、労働基準監督署との連携に努め、8,955,810円の立替債権の回収を行なった。

〔第11表〕

(5) 労災休業者の就労自立への支援

労災治癒後、円滑に就労生活に復帰できるよう、立替貸付期間を活用して、権利回復に向けた助言を行なった。住民票の回復、銀行口座の開設、債務問題の解決、年金受給資格の確認、健康保険の加入、建退共の加入、居住の安定化など、多面的な支援を行なった。

3 医療相談、生活身上相談、労働者援護

健康上の理由で就労の機会を逸し、一時的に生活に困窮していたり、より安定的雇用を求めている労働者などに対して、課・係間の連携を図り就労に結びつくよう支援に取り組んだ。

(1) 医療相談

① 医療相談

治療が必要な労働者には、(社福)大阪社会医療センターへ診療依頼を行なった。軽度の場合、労働者の求めに応じて傷テープ・軟膏を配付した。

〔第12表〕

② 健康管理の推進

高血圧の労働者に対して、健康管理の啓発を行なった。特に、就労開始前の自主的な血圧測定を薦めた。

〔第12表〕

(2) 生活身上相談

① 総合受付による支援

令和元年度は、引き続きセンターの事業案内を作成し、簡易宿所及び関係機関の協力を得て、地域労働者に広く周知することにより、何らかの困難に直面した際にセンターへ来所できるように誘導した。

また、就労支援につなげるための状況把握を進め、相談者との信頼関係の構築に努め、「利用者カード」の発行を行ない、課・係間の連携を図り、個別的・継続的・包括的支援を行なった。関係機関や地域の支援団体との連携のため、「地域連携窓口」を設置し担当を定め、そのことを周知し質を高めることに努めた。

その結果、昨年に比して新規支援件数が倍増し、新規支援の約75%を他機関連携によるもので占め、支援内容において広がりや深まりが増すこととなった。

また、保護観察所や更生施設との意見交換などを通じて、相互の業務内容への理解を深め

た。

さらに、8月からは西成版サービスハブ構築事業を通じて、稼働能力のある生活保護受給者の就労支援について、新たな取り組みを進めた。〔第9表-1、第9表-2〕

② その他の生活身上相談

日雇雇用保険制度の適正化、社会保険制度の加入促進に関わる動向、とりわけ事業所や労働者が抱える問題などに注視し、労働者保護の観点から対応力の向上を図った。

〔第13表〕

ア. 戸籍・住民登録等事務手続きの相談

現場への入場・日雇労働被保険者手帳の取得や銀行口座の開設などのために、住民登録等が必要な労働者の相談・事務手続き援助を行なった。

イ. 日雇労働被保険者手帳（雇用保険）の取得援助を含めた就労相談

就労・生活の安定のため、雇用保険（日雇労働被保険者手帳）の普及・啓発、取得援助を含めた就労相談を行なった。

ウ. 健康保険日雇特例（健康保険）の資格取得や年金制度に関する相談

労働力の維持・回復のため、健康保険証の取得にともなう相談を行なった。

エ. 建設業退職金共済手帳（退職金制度）の取得援助

退職後の生活安定のため、建設業退職金共済手帳の相談・取得のための取り次ぎ援助を行なった。

オ. 免許証・修了証の再交付相談及び手続き援助

各種免許証・技能講習修了証を紛失した労働者の再発行相談と手続き援助を行ない、就労機会の拡大を図った。

カ. 住居の安定を求める相談

キ. 尋ね人、落とし物、所得証明等に関する相談

(3) 労働者援助

生活困窮状態にある者を就労へ結びつけるため、多様な労働者援助を行なった。

① 短期宿泊援助

就労の意志を有し、就労機会の確保又は労働力の回復が期待できる労働者に対して、大阪自彊館の協力を得て、必要な宿泊援助を行なった。

また、簡易宿所生活衛生同業組合からの協力を得て、簡易宿泊所への無料宿泊提供を行なった。

さらに、旅行客の増加に伴い金曜日・土曜日の協力が難しくなっていた状況に対して、令和2年1月10日から、サポータィブハウス連絡協議会より無料宿泊の協力を得ることとなった。〔第12表、第14表〕

② 生活就労援助

賃金・労災書類等の受取りや交通費・食事代などで困っている労働者に必要最低限の援助を行なった。〔第12表、第14表〕

③ 労働者疾病予防援助

住居が確保できないため一時的に生活に困窮している労働者に、必要最低限の生活用品などの援助を行なった。

[第12表]

Ⅲ 技能講習に関する事業

地域労働者は、現場経験が豊富であっても、資格がないために就労に結びつかないことがある。また、不安定な就労や労働条件によって、生活困難な状況に陥る者が多くいる。このため、地域労働者の技能資格の取得を促進し、就労機会の拡大を図ることを目的に、平成5年度から技能資格取得促進事業を行なってきた。平成13年度からは、厚生労働省の日雇労働者等技能講習事業を受託し、建設機械をはじめとした広範な技能講習を実施している。

平成19年度からは、企画競争型の方式となり、平成26年度まで続けて受託してきた。

平成27年度からは、新たに民間競争入札型の方式が導入されることになり、より効果的・効率的な事業運営が求められることとなった。

近年、現場での安全対策が強化され資格所持者の免許の提示、提出が義務付けられ、資格取得へのニーズはさらに高まっている。令和元年度は受講者の利便性に優れた財団施設内で実施する講習科目を増やした。

また、受講者の増加を図るため、広報・啓発を強化するとともに、仕事の都合で平日に受講申込が困難な地域労働者のために月1回土曜日受付を行なった。

受講者に対して、安定的雇用への移行を促進するため、カウンセリングを活用したセンターでの求職相談や就労支援ナビゲーターによるフォローアップをすすめた。

厚生労働省に提出した提案書に基づき、56科目500人の募集に対し、申込者は48科目436名、選考は48科目357名で、受講者は48科目320名で、修了者は310名となった。

[第15表-1~2、図表⑩]

1 建設技能のスキルアップ講習

(1) 建設業務関係技能講習

建設業務関係技能講習は、新規科目に「フルハーネス型安全帯特別教育」を追加し、受講者のスキルアップ講習の充実を図った。

建設業界の人手不足の影響により受講者の受講機会の確保が困難であったこと、仮移転先での事業継続の周知不足や宿泊講習の実施基準の見直しなどにより、受講相談が減少する傾向が続いた。

- | | |
|---------------------|----------------------|
| a 車両系建設機械運転（整地他用）② | b 車両系建設機械運転（解体用） |
| c 車両系建設機械運転（基礎工事用） | d 締固め用建設機械 |
| e 不整地運搬車 | f ショベルローダー等 |
| g 足場の組立て等特別教育 | h 玉掛け |
| i ガス溶接 | j 足場の組立て等作業主任者 |
| k 地山の掘削・土止支保工作業主任者 | l 型枠支保工の組立て作業主任者 |
| m 建築物等の鉄骨の組立て作業主任者 | n 木造建築物の組立て等作業主任者 |
| o 有機溶剤作業主任者 | p 酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者 |
| q コンクリート解体等作業主任者 | r 石綿作業主任者 |
| s 職長・安全衛生責任者 | t 石綿使用建築物等解体等業務特別教育 |
| u アーク溶接特別教育 | v 研削砥石特別教育 |
| w 振動工具安全衛生教育 | x 電気取扱（低電圧600V以下） |
| y 丸のこ等取扱作業従事者安全衛生教育 | z 粉じん作業特別教育 |
| イ ダイオキシン類ばく露防止特別教育 | ロ 巻上げ機運転特別教育 |
| ハ ロープ高所作業特別教育 | 二 フルハーネス型安全帯特別教育（新規） |

(※ ②は2コース)

(2) 運輸業、製造業関係等技能講習〈建設業務にも有効〉

フォークリフト・高所作業車（普免所持者）、小型移動式クレーン（玉掛け有）、床上操作式クレーンは随時募集に切り替え、床上操作式クレーンは追加募集を行ない、受講希望者の確保を図った。

- | | |
|---------------|-----------------|
| a フォークリフト運転 ② | b 高所作業車 ② |
| c 小型移動式クレーン ② | d クレーン（荷重5 t未満） |
| e 床上操作式クレーン | (※ ②は2コース) |

2 職種転換・常用就職をめざした講習

建設現場で就労している日雇労働者の中には、日雇から脱却し常用就職を希望する者や、高齢により体力的に就労可能な職種に転職したいと考えているが、現状から踏み出せないでいる者も少なくない。

令和元年度は、建設業での就労が困難となってきた高齢者が資格を取得して就労の機会を確保するため、講習計画数の2割以上のサービス産業系講習科目を設定した。〔第15表-2〕

(1) 自動車運転免許職種転換講習

自動車運転免許については、職種を問わず必要とされるものであり、旅客運送業、倉庫・陸上運送業、被介護者等の搬送など、就職への意欲を強く有する者に対して実施した。

令和元年度は大型自動車運転免許が2名、大型特殊自動車1名、大型2種自動車運転免許が1名の合計4名が修了し、常用雇用・安定的雇用につながった。

運転免許関係は、就職内定者又はそれに準じる努力を行なっている者に絞り込み、職業理解の度合いや円滑な人間関係が築けるかなど、きめ細やかなカウンセリングを実施した。そのため、受講者数は計画数より少ないが、修了者の安定的な雇用への移行率は、高いものとなった。

- | | |
|---------------|---------------|
| a 大型自動車運転免許 | b 大型特殊自動車運転免許 |
| c けん引自動車運転免許 | d 大型二種自動車運転免許 |
| e 普通二種自動車運転免許 | |

(2) 介護業務関係職種転換講習

① 介護業務体験講習

受講者は1名。受講修了し介護職員初任者研修の受講につながった。

② 介護職員初任者研修

体験講習修了者に、介護業務の関心度や受講中の生活手段、修了後の介護業務への関わり方などを細かく聞き取り受講へつなげ、就労支援ナビゲーターを活用し常用雇用となった。

③ 全身性障がい者ガイドヘルパー養成研修

介護職員初任者研修修了者の1名が受講を希望していたが、常用雇用での仕事が決まり受講に至らなかった。

(3) 造園・林業関係職種転換講習

① チェーンソー（伐木）・刈払機（草刈）作業従事者講習

募集機会を増やすため随時募集に切り替えを行なった。刈払機講習とチェーンソー（伐木）の学科は財団施設内で実施し、受講者の利便性を図るとともに、講習事業のPRにつなげた。

② 刈払機・チェーンソー習熟講習

公園清掃などで安定的雇用に結びつけるため、刈払機・チェーンソーの資格所持者に対し講習の周知を行ない、あわせて地域の関係団体に受講者の開拓を行なったが、申込者はなかった。

過去2年間実績がないため令和2年度の計画は立てず、効果的な講習になるよう再考することとした。

(4) 機械の習熟を図る講習

受講者から「機械の操縦に自信が付いた」「就職意欲がわいてきた」との声があり、技能講習の修了証を所持しているが、現場経験が浅く資格を活かせていない者や習熟度を一層高めることを希望する者を対象に実施した。

① 建設機械等習熟コース

車両系（整地ほか用）受講希望者に対し、選考会時に講習の周知を行ない、資格取得後の技能の向上を図った。受講者からは「JISレバーの操作が不慣れで困ることがあった。基本操作を学び直し、操作のコツを掴み自信がついた」という声が寄せられた。

② フォークリフト等習熟コース

フォークリフト受講希望者に対し、選考会時に講習の周知を行ない、資格取得後の技能の向上を図った。受講者からは「資格を取得したばかりだが、フォークを使う仕事に応募予定なので、受講により操作感を確認できた。採用後も資材の搬出入で役に立っている」という声が寄せられた。

(5) 清掃業務体験講習

高齢になり建設での就労継続が困難になった労働者を対象に実施した。財団施設内で実施し、受講者の利便性を図るとともに、講習事業のPRにつなげた。

令和元年度の修了者は19名となった。3名が財団求人・2名がハローワーク・4名が就労支援ナビゲーターを活用し、清掃員のパートとして安定的雇用につながった。また、地域関係機関やハローワークの職員の見学を受け入れ就労支援の連携を図った。

(6) ベッドメイキング講座

座学は財団施設内で行ない、実技は簡易宿所生活衛生同業組合の協力によりホテルの一室を借り上げ実施した。

受講修了者1名に財団求人を紹介し、清掃員のパートとして安定的雇用につながった。また、採用を検討するため地域の簡易宿所が講習を見学し、財団に事業所登録を行なった。

(7) パソコン講座

カウンセリングを実施するとともに履歴書や職務経歴書の作成を支援し、就職活動・面接を少しでも有利にすすめることや業務日報・報告書作成への苦手意識の克服などを目指した。

令和元年度は、初級コース2回、中級コースを1回実施した。初級コースは9名・中級コースは5名が修了した。受講修了者からは「面接の際、パソコン講座を受講したことが、就労に対する熱意と評価され採用になった」との声が寄せられた。

3 適切な講習受講・就労に誘導するための取り組み

「受講相談」「カウンセリング」「紹介窓口・求職相談への誘導」「就労支援ナビゲーター」との連携を、技能と就労に関わる総合サポート体制と位置づけ実施した。

安定的雇用による生活向上を支援するため、資格取得だけで完結するのではなく、相談者の生活

全般について聞き取ったうえで、安定した就労生活を送れるよう受講等の勧奨を行なった。

あわせて、地域関係機関に対して技能講習を軸にした就労支援を周知し、相談者を誘導してもらいながら連携して受講者が安定的雇用に結びつくよう努めた。 [第16表]

(1) 受講相談

相談者の職業経験や職業能力、希望する職業や雇用形態、就労や生活状況、常用雇用への意向等を勘案し、適性に応じたスキルアップ、職種転換・常用就職型講習の各メニューを提示し、適切な科目の受講を薦めた。

受講修了後のアンケートを通じて、常用雇用への意欲の喚起、資格が活かせていないと回答した者へのフォロー、就職者の職場定着支援など、アフターフォローを実施した。

(2) カウンセリングの実施

自己分析や自己理解を通じて、講習や就労意欲の向上につなげるため、カウンセラーによる支援を行なった。

スキルアップ型講習の受講者には希望に応じて、職種転換・常用就職型講習の受講者に対しては、就労意欲の向上のため、レポートの提出と併せて受講するよう誘導し、きめ細やかなフォローを行なった。

安定的雇用を目指す者を対象に、履歴書・職務経歴書の書き方、面接マナー、求職活動の方法などについて、就職活動講習会を実施し、就職者には定着支援を実施した。

平成27年度より、カウンセラー資格を有するコーディネーターを配置し、技能講習受講希望者や就労相談者に対して、常時対応することが可能となり、的確かつ効果的な技能講習の誘導や、安定的雇用に向けた支援を行なった。

カウンセリングの受講者からは「応募先にあわせて履歴書作成の助言をもらい、面接に自信が持てた」「面接の練習を直前にしてくれたので自信が持てた」との声が寄せられた。

(3) 紹介事業との連携

(一社)大阪府建団連の協力により、技能講習受講者の就労先としての求人開拓を行なったところ、1社が事業所登録を行ない、受講修了者1名が採用された。

清掃業務体験講習やベッドメイキング講習の受講修了者の受け入れ先として地域関係団体の事業所登録者に繋げた。

あわせて、清掃関係の登録事業所に4名の講習修了者を紹介した。

(4) 就労支援ナビゲーターとの連携

平成25年8月から、ハローワークの就労支援ナビゲーターへの誘導を実施している。

平成28年9月より、ハローワークとの連携を強め、選考説明会の際にハローワークの求人票閲覧コーナーを設け、就労支援ナビゲーターが来所し、常用就職希望者に対し就職相談を実施した。あわせて求職相談後に就労支援ナビゲーターと職員が情報共有することを定例化し、就労支援の質の向上に取り組んだ。

令和元年度の受講件数は69件、その内10名(福祉2、清掃4、倉庫2、製造1、営業1)が安定的雇用に結びついたと報告があった。

4 効果測定(事業所・受講者ニーズの把握)

(1) 受講終了時のアンケートの実施

受講修了後に実施したアンケートでは、受講修了者310名に対し293名より回答を受け、そのうち93.9%の291名から「役立った」との回答があり、講習科目設定等が適切である

かの判断材料となった。

(2) 就職・就業率の把握

令和元年度の受講修了者のうち、修了した日が属する月の翌月から3ヶ月間に月13日以上就業した日が2月以上ある労働者の割合(就業率)は、年度修了者310人のうち5月から12月までの修了者145人の内87人で、60.0%であった。

受講相談者の就労状況等を聞き取り、就労の機会増大につながる科目の実施枠などを調整し、就業率の達成を図った。就職・就業者数を講習科目ごとに整理して報告するとともに、募集人数に対する充足率が50%、就職・就業率が20%を下回る講習については要因分析を行なった。

(3) 事業主の人材ニーズと労働者のニーズ調査

令和元年度は、事業主51件、労働者106件の聴き取りを行ない、令和2年度の講習科目に反映させた。 [図表 ⑨]

(4) 独自の受講者ニーズの把握

受講修了3ヵ月後に独自アンケートを実施し、令和元年度は207名より回答があり、93.7%の194名より「資格が役に立った」との回答を受け、「資格が役に立っていない」と回答した受講者には、カウンセリングや就労支援ナビゲーターへの誘導を行なった。 [図表 ⑩]

IV 広報啓発及び福利厚生事業

あいりん地域における当財団の役割、各事業の一層の推進を図るためには、創意工夫したタイムリーな情報発信が欠かせない。

令和元年度は、ホームページやモニター・掲示板などを活用し、労働者・事業所にわかりやすい魅力的なPRを行ない、広報事業の強化・財団の認知度アップに努めた。

1 労働安全啓発及び広報事業

近年、労働災害による死亡者数が府内で増加している傾向にある。そのため、「センターだより」などを通じた労働安全啓発に加え、労災補償制度のパンフレットなどを独自に作成し啓発を行なった。

また、日雇雇用保険・健康保険・建退共制度の普及を図り、震災復旧工事や除染作業の事例に対応した労働安全啓発に努めた。

加えて、センターで実施している技能講習、総合受付窓口等の周知のため、ポスターなどを作成し、簡易宿所や関係機関・団体等に広く配布した。さらに地域の関係機関が主催する「萩之茶屋文化祭」などに積極的に参加し、財団の認知度アップに努めた。

2 センターだよりの発行

求人情報や労働関係の啓発・健康知識などの普及を図るため、広報紙「センターだより」を作成し、労働者・事業所及び簡易宿泊所、関係機関等に配布した。

令和元年度は、財団が取り組む事業案内や、地域労働者の生活に関わる最新情報等を労働者に分かりやすく伝えることに力点を置いた。

労働者の関心がとりわけ高いテーマを扱った月には、既定の発行部数では足りず増刷することもあった。

広報誌 月1回 2,500部

3 労働者べんりちょうの発行

日常の疑問やトラブル解決のための機関案内等、労働者の仕事や生活に役立つ情報を掲載した「労働者べんりちょう」を発行した。また、事業所及び簡易宿所、関係機関等にも配布した。

年1回 6,000部

4 労働安全啓発相談

熱中症、除染作業、アスベストの健康被害など、労働安全の啓発相談を行なった。あわせて、熱中症は命に関わる問題であるため、広報紙やポスターを作成し、労働者・事業所双方に対し啓発をすすめた。

5 労働力再生のための福利厚生事業

(1)「将棋愛好者の集い」の開催

地域労働者の相互交流の機会を提供し、就労意欲の維持と回復のため、日本将棋連盟の棋士の指導を受け、「将棋愛好者のつどい春の将棋大会～初心者から一般の方まで～」 「将棋愛好者のつどい」を開催した。

年各1回 6月25日参加者 50名・10月29日参加者 60名実施

(2)「たそがれコンサート」の開催

地域労働者はもとより、地域住民にも広く親しまれる行事として定着している。

令和元年度も、大阪府立淀川工科高等学校吹奏楽部の協力を得て、萩之茶屋南公園（通称：三角公園）において「たそがれコンサート」を開催した。コンサートの運営等では、関係機関及び団体の協力を得て取り組んだ。また開催時には、トラブルなどが起こらないよう安全確保に努めた。

年1回 9月12日実施 約 500名参加

V 収益事業等

1 自動販売機事業

施設利用労働者の福利厚生のため、自動販売機を設置し、飲料等の提供を安価で安心して受けられるように運営を行なった。

また、携帯電話を持たない施設利用労働者のために、公衆電話を設置し、運営した。

2 その他事業

仮移転後、周辺地域に混乱が生じることを回避するため、労働施設部分が空きとなった建物の内部・外部に異常がないかを管理する業務を施設所有者から委託を受け実施した。